

Käsitellään:

Johtoryhmä 1.12.2023

Yhteistoimintaneuvottelut 5.12.2023

Kaupunginhallitus 11.12.2023

Kaupunginvaltuusto 18.12.2023

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Sisällys

1 YLEISTÄ	2
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN	6
4 TOIMINTAPERIAATTEET	8
4.1 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet	8
4.2. Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet	9
4.3 Osaamisen johtamisen periaatteet	10
4.4. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan periaatteet	11
5 PALVELUTUOTANNON OSTOPALVELUT / ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA	12
6 HENKILÖSTÖÖN VAIKUTTAVAT MUUTOKSET 2024	12
7 KEHITTÄMISTOIMENPITEET VUODELLE 2024	14
LIITTEET: Henkilötyövuosien kehitys ja koulutussuunnitelmat palvelualueittain	16
Liite 1: Hallintopalveluiden ja Elinvoimapalveluiden palvelualueet	18
Liite 2: Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	20
Liite 3: Elinympäristön ja asumisen palvelualue	22
Liite 4: Ympäristöpalveluiden palvelualue	24
Liite 5: Koulutussuunnitelma palvelualueittain	25

1 YLEISTÄ

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) velvoittaa kuntatyönantajat laatimaan koko henkilöstöä koskevan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosittain. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltyinä;
- 5) 1-4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. Koulutussuunnittelulla edistetään henkilöstön osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin, tuottavuutta ja kilpailukykyä. Koulutussuunnitelma toimii osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa koulutukseen. Koulutussuunnitelma laaditaan seuraavalle vuodelle ja se tulee päivittää ajantasaiseksi kalenterivuoden aikana muutoksien yhteydessä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

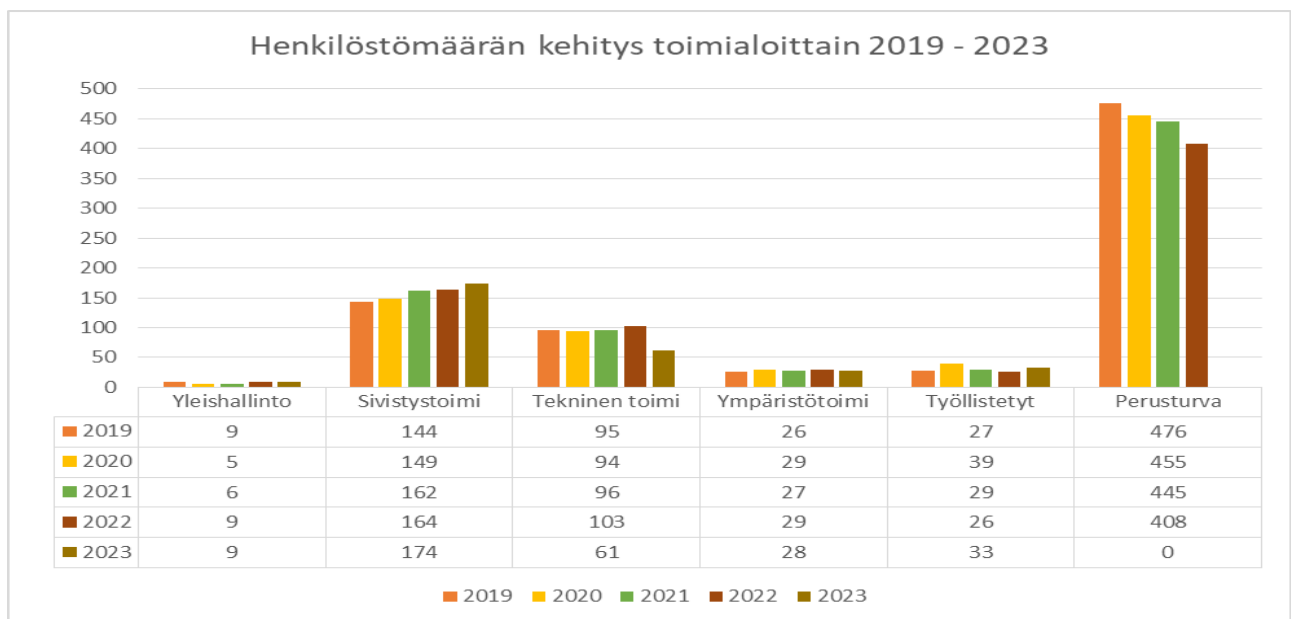
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Viitasaaren kaupungin henkilöstömäärästä ja -rakenteesta raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa, joka valmistuu tilinpäätöksen yhteydessä. Henkilöstön määrä väheni oleellisesti 1.1.2023 lukien hyvinvointialueiden perustamisen vuoksi. Perusturvan henkilöstö sekä teknisen toimialan ruoka- ja puhtauspalvelujen sote-yksiköissä työskentelevä henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Keski-Suomen Hyvinvointialueen palvelukseen. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi. Henkilöstömäärältään suurin toimiala on 1.1.2023 alkaen ollut Sivistystoimi.

Tarkasteltaessa henkilöstön määrää ja rakennetta on tässä Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käytetty tarkasteluaikana vuoden viimeistä päivää. Vuoden 2023 tarkastelussa on käytetty päivämäärää 30.9.2023.

Toimiala	2019	2020	2021	2022	2023
Yleishallinto	9	5	6	9	9
Sivistystoimi	144	149	162	164	174
Tekninen toimi	95	94	96	103	61
Ympäristötoimi	26	29	27	29	28
Työllistetyt	27	39	29	26	33
Perusturva	476	455	445	408	0
Yhteensä	777	771	765	739	305

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain 2019 - 2023

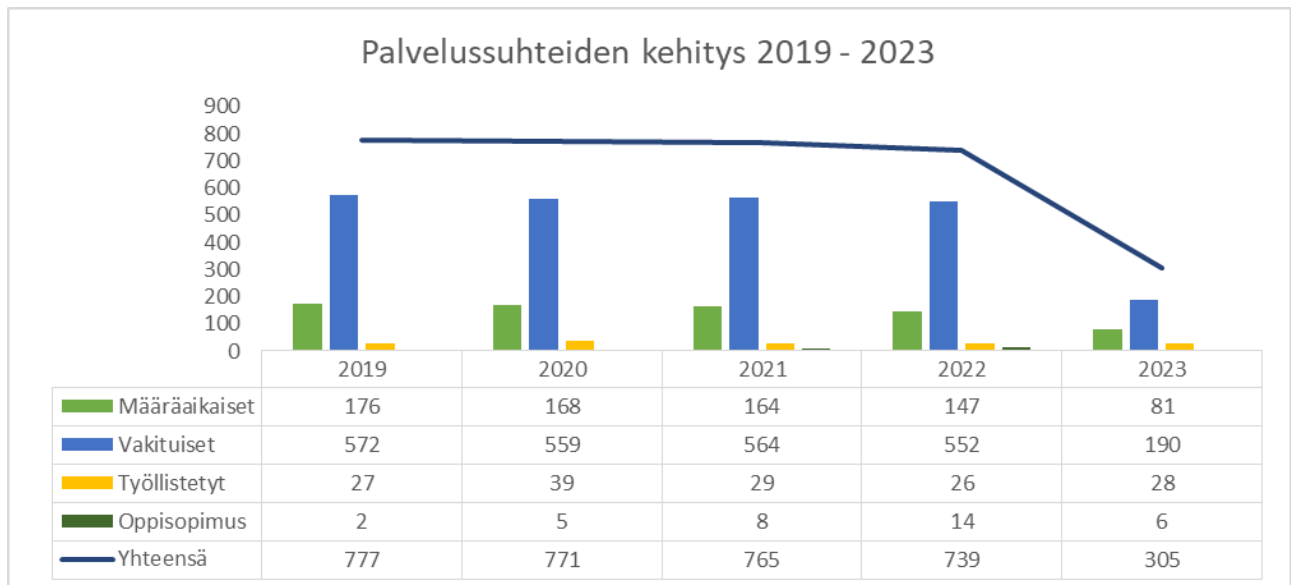


Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain 2019 – 2023

Määräaikaisten ja vakituisten palvelussuhteiden kehityksessä on havaittavissa selvästi Perusturvan henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella Hyvinvointialueen palvelukseen.

Palvelussuhteet	2019	2020	2021	2022	2023
Määräaikaiset	176	168	164	147	81
Vakituiset	572	559	564	552	190
Työllistetyt	27	39	29	26	28
Oppisopimus	2	5	8	14	6
Yhteensä	777	771	765	739	305

Taulukko 2. Palvelussuhteiden määrän kehitys 2019 – 2023



Kuvio 2. Palvelussuhteiden määrän kehitys 2019-2023

Henkilötyövuosikertymä kuvaa henkilöstön keskimääräistä määrää ja tasoittaa kausivaihteluita. Päivämäärällä 30.9.2023 Viitasaaren kaupungin henkilötyövuosien (HTV) määrä oli 283,63.

Henkilötyövuosien arvioitu kehittyminen toimialoittain on esitelty tämän Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman liitteissä.

Wiitaunioni, kuntapariyhteistyö Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan kesken päättyy 31.12.2023. Viitasaaren kaupungin organisaatiota uudistetaan 1.1.2024. Toimialojen tilalle perustetaan

- **Hallintopalveluiden palvelualue**, johon sisältyy
 - o Taloushallinto ja raportointi
 - o Henkilöstöhallinto
 - o Päätöksenteon tuki
 - o Asiakirjahallinto ja arkistointi
 - o Tietohallinto ja tietosuojaja

- **Elinvoimapalveluiden palvelualue**, johon sisältyy
 - o Johtaminen, strategia ja edunvalvonta
 - o Kuntademokratia ja osallisuus
 - o Valmius ja varautuminen
 - o Viestintä, markkinointi ja matkailu
 - o Työllisyyspalvelut
 - o Konserniyhtiöt (henkilöstöä ei käsitellä tässä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa. Kaupunginhallitus koordinoi tytäryhtiöiden elinvoimatyötä)

- **Elinympäristön ja asumisen palvelualue**, johon sisältyy
 - o Maankäyttö ja kaavoitus
 - o Asuminen ja asuinympäristö
 - o Rakennuttaminen ja infra
 - o Kiinteistöjen ylläpito
 - o Ruoka- ja puhtauspalvelut
 - o Liikuntapaikat, puistot, reitistöt ja muut yleiset alueet

- **Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue**, johon sisältyy
 - o Opetus- ja kasvatuspalvelut
 - Varhaiskasvatus
 - Perusopetus
 - Lukio
 - Muu tutkinto- ja harrastustavoitteinen koulutus: opistotoiminta, korkeakouluysteistyö, etäopetus
 - o Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut
 - Liikunta- ja kulttuuripalvelut
 - Perhe- ja nuorisopalvelut
 - Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen

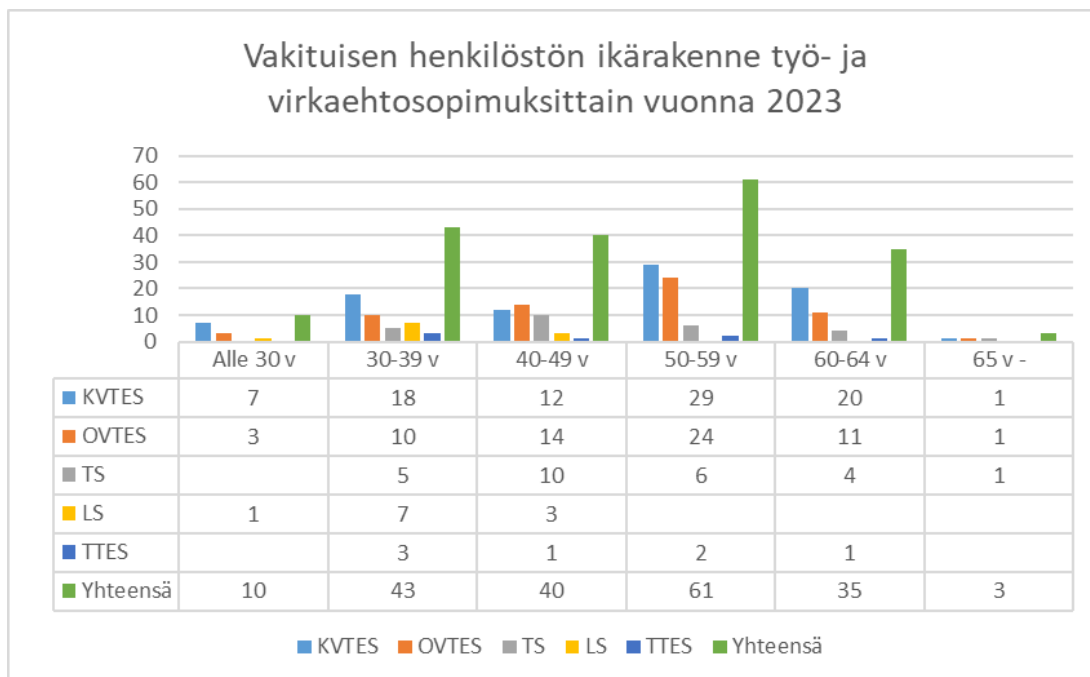
- Kotouttaminen

- **Ympäristöpalveluiden palvelualue** , johon sisältyy

- Lupa- ja valvontaviranomainen
- Ympäristönsuojelu
- Rakennusvalvonta
- Terveysvalvonta
- Ympäristöterveysvalvonta
- Eläinlääkintä ja eläinsuojelu

3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN

Viitasaaren kaupungin vakituisten työntekijöiden keski-ikä (lokakuussa 2023) on 48,9 vuotta. Henkilöstön ikärakenteeseen ei ollut hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella siirtyneen vakituisen henkilöstön ikärakenteella vaikutusta.



Kuvio 3. Vakituisen henkilöstön ikärakenne työ- ja virkaehtosopimuksittain

Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi yhteensä 28 henkilöä, joista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli kahdeksan. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 62,2 vuotta. Vanhuuseläkkeelle

siirtyneiden keski-ikä oli 64,5 vuotta. Viiden seuraavan vuoden eläköitymisennuste on 66 henkilöä, jonka prosentuaalinen osuus henkilöstöstä on 22,3.

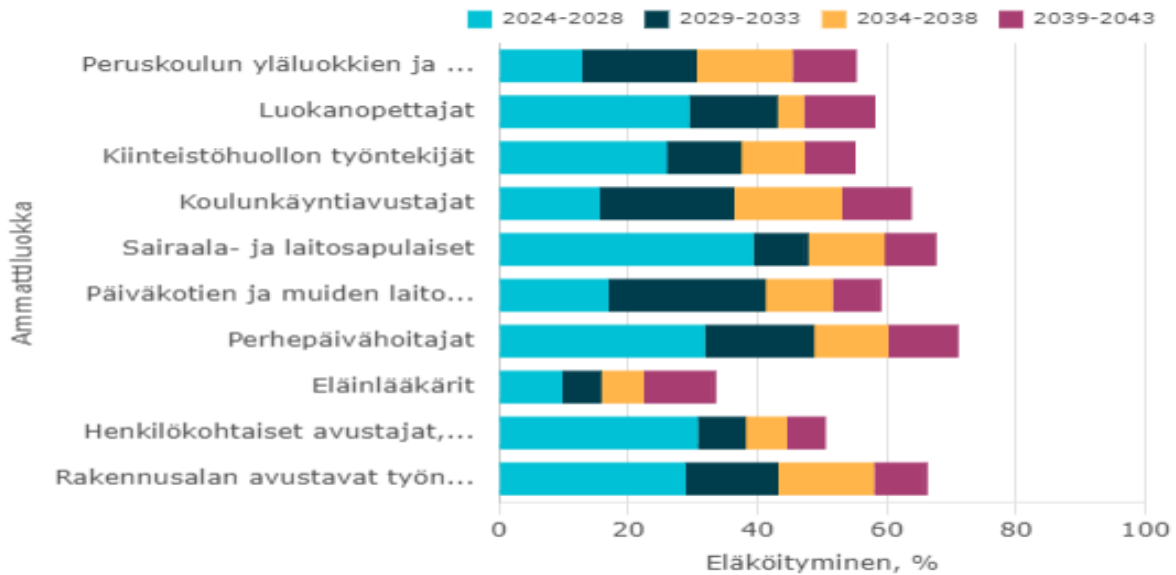
Eläköitymisennuste



Kuvio 4. Eläköitymisennuste vuosille 2024 – 2043 (Keva)

Eläköitymisen ennustaminen vuositasolla on haastavaa. Kuntien eläkevakuutuksen ammattiryhmittäisessä eläköitymistilanteessa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymistä tapahtuu erityisesti ammattiluokissa sairaala- ja laitospulaiset, perhepäivähoitajat, luokanopettajat sekä henkilökohtaiset avustajat.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 5. Eläköitymisennuste % ammattinimikkeittäin (Keva)

4 TOIMINTAPERIAATTEET

4.1 Työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Viitasaaren kaupungin henkilöstö on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Vakiintuneeseen palveluntarpeeseen tarvittava henkilöstö palkataan työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin. Määräaikainen palvelussuhde edellyttää perusteltua syytä tai henkilön omaa pyyntöä (työsopimuslaki 1 luku 3 § ja laki kunnallisesta viranhaltijasta 2 luku 3). Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään vain lain mukaisin perustein. Näitä perusteita ovat mm. työn luonne / projektityö, sijaisuus, avoimen viran hoito tai viranhaltijan / työntekijän oma pyyntö. Jokaiseen määräaikaiseen työsopimukseen ja virkamääräykseen merkitään syy määräaikaisuuden perusteista, esimerkiksi ”toistuva sijainen” ei ole riittävä määräaikaisuuden peruste.

Suurin osa kaupungin tehtävistä on kokoaikaisia. Osa-aikaiset tehtävät pyritään täyttämään siten, että yhdelle henkilölle saadaan kokoaikainen palvelussuhde, mikäli mahdollista. Suurimmat ammattiryhmät, jotka työn luonteesta johtuen ovat osa-aikaisia, ovat koulunkäynninohjaajat. Viitasaaren kaupunki työnantajana tarjoaa työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain mukaisesti osa-aikaisille työntekijöilleen lisätystä, mikäli lisätönn teettämistarvetta ilmenee.

Aina vakituisiin tehtäviin rekrytoitaessa tulee pohtia, säilyykö tehtävänkuva samanlaisena, vai onko siihen tarvetta tehdä muutoksia. Lisäksi tarkistetaan, millaista osaamista tarvitaan tehtävässä ja yksikössä sekä nykyhetkenä että tulevaisuudessa. Huolellinen rekrytoinnin suunnittelu tuottaa parhaan tuloksen. Rekrytoinnissa on toimittava tarkasti mahdollisimman hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi, jotta kuntien henkilöstö on jo lähtökohdiltaan osaavaa ja työkyistä.

Osa-aikatyötä käytetään myös työkyvyn ja työssä jaksamisen tukena sekä perheen ja työelämän yhteensovittamisen keinona. Osatyökykyisille työntekijöille tehdään työterveyshuollon kanssa yhteistyössä kevennettyjä työnkuvia, jotka voivat olla myös osa-aikaisia. Lisäksi kaupungissa hyödynnetään osasairauspäivärahan käyttöä, jolloin esimerkiksi pitkältä sairauslomalta paluu töihin voidaan rakentaa asteittaiseksi. Ikääntyvien työntekijöiden osalta käytössä on osittainen varhennettu vanhuuseläke (ent. osa-aikaeläke). Osittaisen perhevapaan avulla helpotetaan lapsiperheiden työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyön tekeminen omassa yksikössä ei saa kuormittaa liiallisesti työyksikön muita työntekijöitä, tästä syystä työntekijän ja työnantajan tulee selvittää yhdessä osa-aikatyön mahdollisuutta muissa yksiköissä, mikäli se ei ole mahdollista henkilön omassa työpisteessä.

Etätyötä voidaan tehdä silloin, kun se on työn luonteen vuoksi mahdollista. Etätyöstä sovitaan aina erikseen työntekijän ja työnantajan välillä ja sen osalta noudatetaan Viitasaaren kaupungin etätyöohjeistusta.

4.2 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet

Henkilöstön työkykyä tuetaan erilaisin toimenpitein, joita ohjaavat yhdenmukaisesti sovitut periaatteet ja toimintamallit sekä suunnitelmallinen työterveysyhteistyö. Tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, osaamista ja motivaatiota, ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja sekä löytää työssä jatkamista tukevia ratkaisuja silloin, kun työkyky on heikentynyt. Työhyvinvoinnin johtaminen on strategista toimintaa, minkä tulisi perustua tiedolla johtamiseen. Henkilöstön työkykyisyyttä seurataan säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työtyytyväisyyskyselyistä ja työolojen arvioinnista saatavaa tietoa sekä työterveyshuollon raportteja hyödynnetään työkykyriskien ennakoinnissa, työolojen kehittämisessä ja toimenpiteiden suuntaamisessa työkykyriskissä oleville.

Viitasaaren kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Kaupungissa toteutetaan lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveystarkastuksia, joilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä

ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollossa seurataan osatyökykyisten työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä ja pidetään tarvittaessa yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa työterveysneuvotteluja. Uutta työtä terveydellisistä syistä eli uudelleensijoituksia tehdään myös yhdessä työterveyshuollon kanssa. Rekrytoinneissa tulisikin aina ensisijaisesti huomioida mahdolliset omat sisäiset uudelleensijoittamisen tarpeet.

Esihenkilöiden tulisi seurata oman henkilöstönsä työkyvyn tilaa esimerkiksi kehityskeskusteluiden avulla. Tällä tavoin esihenkilöt pysyisivät ajan tasalla henkilöstönsä työkyvystä ja voisivat puuttua haasteisiin mahdollisimman varhain, jotta päästäisiin reagoinnista ennakointiin. Varhaisen tuen keskustelut tulisi käydä matalalla kynnyksellä, esimerkiksi kun työntekijän sairauspoissaolot ylittävät vuositasolla 14 päivää. Sairauspoissaolot, kuten muutkin poissaolot, luovat yleensä ”kaksoismiehitystä”, mikä sitoo henkilöstöresursseja ja heikentää osaltaan henkilöstön tuottavuutta. Tärkeänä toimintatapana on käytössä myös korvaavan työn mahdollisuus. Työntekijä voi kyetä terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti joitakin muita kuin omia tehtäviään tai rajatusti omia tehtäviään jäämättä sairauslomalle. Mallien käyttö ja työkyvyn tukeminen ovat osa esihenkilötyötä, jossa esihenkilön rooli korostuu. Tavoitteena on, että mallit ja niiden sujuva käyttö muodostuvat osaksi päivittäisjohtamista.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on korvannut aiemman varhe-maksun. Työkyvyttömyyseläkemaksuun voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jaksamisen tukemistoimenpiteillä. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyysriskikertoimen suuruuteen. Toisaalta täyttä työkyvyttömyyseläkettä edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää eläkemenoa.

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Fyysisten ja psykososiaalisten työolojen jatkuva säännöllinen ja aktiivinen arviointi sekä jatkuva kehittäminen varmistavat edellä mainittujen tavoitteiden toteutumisen. Terveellisten ja turvallisten työolojen kehittäminen on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jonka tuloksena myös henkilöstön kokemus työhyvinvoinnistaan paranee ja työ sujuu toivotulla sekä tuloksellisella tavalla.

4.3 Osaamisen johtamisen periaatteet

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia

työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Perehdytykseen liittyvät koulutukset eivät oikeuta työnantajaa koulutuskorvaukseen.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen hakeudu. Henkilöstön ajantasainen osaaminen on organisaation keskeinen menestystekijä. Koulutussuunnitelma sisältää jokaisen toimialan oman vuosittain päivitettävän koulutussuunnitelman. Osaamistarpeet kartoitetaan siis ennen kaikkea kehityskeskustelujen yhteydessä. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työntekijän osaamista ja sen kehittymistä ja että jokainen työntekijä ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Kaupunki voi työnantajana hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirjatusta koulutuksesta. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua, ja koulutuksen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutus voidaan järjestää verkkokoulutuksena.

Korvausta haetaan koulutuspäivittäin, yksi koulutuspäivä on kuusi tuntia ja se voi koostua useasta koulutusjaksosta (kesto vähintään tunti). Koulutuskorvauksen määrä on enintään kolme koulutuspäivää/työntekijä/vuosi. Kaupunki hakee korvausta erillisellä hakemuksella takautuvasti vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta (korvaus = 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta). Koulutuskorvauksen ulkopuolelle jääviä koulutuksia ovat ammattiyhdistys- ja työsuojeluvaltuutetun koulutus, vapaa-ajalla käytävät koulutukset ja veso-päivät tai kehittämispäivät (jos ei sisällä koulutusta).

4.4 Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan periaatteet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Kaikilla työntekijöillä tulee olla mahdollisuus hakeutua kykyjensä mukaisiin työtehtäviin ilman, että sukupuolelle epätyypilliset valinnat herättäisivät työyhteisössä vastustusta. Lisäksi palkkausjärjestelmät perustuvat siihen, että työstä maksettava palkka perustuu, ja se määritellään tehtävän vaativuuden perusteella. Naisille, miehille ja muun sukupuolisille maksetaan samaa palkkaa vaativuudeltaan samanlaisesta työstä. Erilaiset palkat eivät tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajasta tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista.

Eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja elämänvaiheet otetaan huomioon tehtäväjärjestelyissä. Perhe-elämän joustojen hyödyntäminen ei saa ilman objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää syytä vaikuttaa työntekijän kouluttautumismahdollisuuksiin, eikä se saa myöskään vaikuttaa työntekijän hoidettavina olevien tehtävien vaativuuteen ja laatuun. Vanhempien työntekijöiden osaamista välitetään nuoremmille ja eläkeiän lähestyessä työnkuvaa tarkistetaan siten, että hänelle jää aikaa siirtää osaamistaan muille työyhteisön jäsenille.

5. Palvelutuotannon ostopalvelut / ulkopuolinen työvoima

Vakinaiseen tai määräaikaiseen palvelusuhteeseen palkatun henkilöstön lisäksi tai sijaan voidaan käyttää myös ostopalveluina hankittavaa henkilöstöresurssia. Ostopalvelujen kokonaiskustannusta ei ole mahdollista suoraan muuntaa henkilötyövuosiksi.

Vuonna 2023 Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan muodostama Wiitaunioni sisälsi myös kuntien yhteistä henkilöstöä, joista jokainen palaa isäntäkuntansa henkilöstöön 1.1.2024 lukien. Isäntäkuntana Viitasaarelle palaa yksi henkilö.

Vuonna 2024 Viitasaaren kaupunki ostaa Pihtiputaan kunnalta Elinympäristön ja asumisen palvelualueelle siivoustyönohjaajan palvelun sekä Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden palvelualueelle Musiikkiopiston rehtorin palvelun.

6 Henkilöstöön vaikuttavat muutokset vuonna 2024

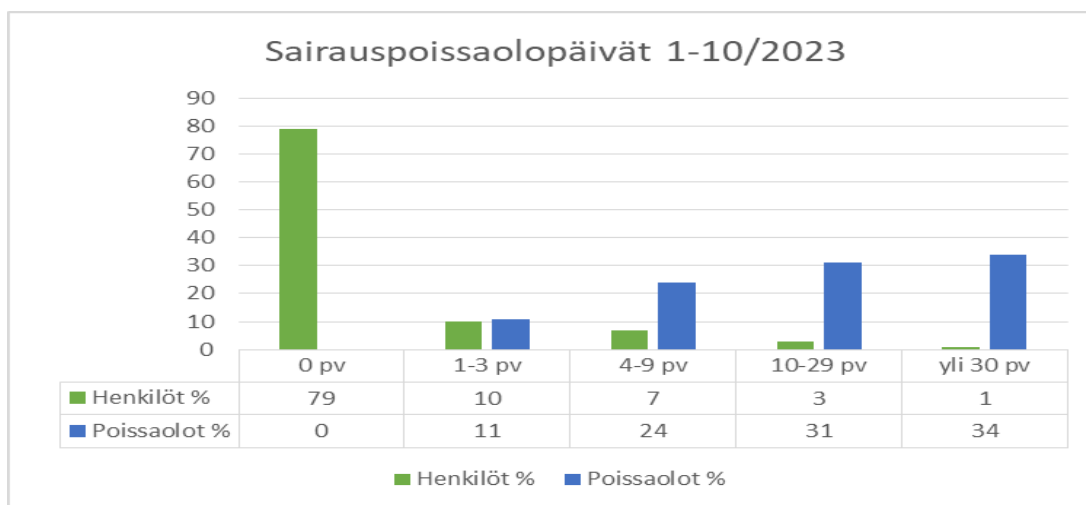
Henkilöstöjohtamisen tulee perustua Viitasaaren kaupungin strategiaan ja arvoihin. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tarkoituksena on, että kaupunki toimii hyvänä ja vastuullisena työnantajana.

Vuosi 2023 alkoi huomattavasti pienemmällä henkilöstömäärällä Perusturvan henkilöstön ja Teknisen toimialan ruoka- ja puhtauspalvelujen sote-yksiköissä työskentelevän henkilöstön

siirtyessä liikkeenluovutuksella Keski-Suomen Hyvinvointialueen palvelukseen. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi toteutettiin Euroopan Sosiaalirahaston 80 prosenttisesti kustantama hanke, "Vahvuuksista voimaa ja virtaa muutoksen aalloille". Hankkeen tavoitteena oli tukea Wiitaunionin henkilöstöä ja johtoa tulevassa muutoksessa ja muutoksen kirkastamisessa sekä heidän työhyvinvointiaan ja jaksamista muutosprosessin aikana. Tavoitteena oli myös hankkeen toimenpiteiden kautta vahvistaa henkilöstön uudistumis- ja muutoskyvykkyyttä muutoksessa selviytymisen, työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseksi. Henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitoa on myös tuettu 100 euron ePassi-henkilöstöedulla.

Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutettiin loka-marraskuun aikana, Kevan työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikyselyyn vastasi 62 henkilöä, vastausprosentti oli 23,4%. Kyselyn vastausten perusteella kartoitetaan osaamisen kehittämisen tarpeita sekä suunnitellaan vuoden 2024 painopisteet osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin.

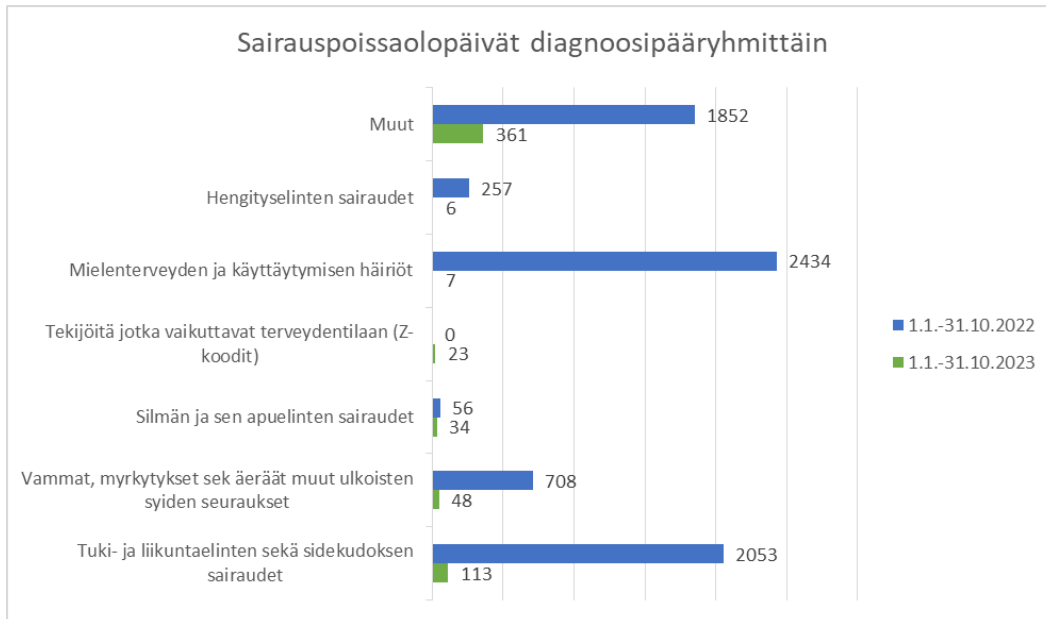
Sairauspoissaolojen määrä on laskenut vuoteen 2022 verrattuna. Vertailussa on kuitenkin tarpeen huomioida, että henkilöstön määrä on myös muuttunut oleellisesti vuodesta 2022. Henkilötasolla sairauspoissaolopäiviä oli tammi-lokakuussa vuonna 2022 14,1 työpäivää / henkilö, samainen luku lokakuun loppuun mennessä vuonna 2023 oli 9,9 työpäivää / henkilö.



Kuvio 6. Sairauspoissaolojen kehitys 1-10 /2023 (TyöterveysAalto)

Vuoden 2023 ensimmäisten kymmenen kuukauden aikana (1.1.-31.10.2023) 79 prosentilla henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja. 1 % henkilöstöstä muodostaa 34 % koko organisaation sairauspoissaloloista.

Suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja on tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet.



Kuvio 7. Sairauspoissaolopäivät diagnosoipääryhmittäin (TyöterveysAalto)

Vuosi 2023 oli vanhan päättämistä ja uuden suunnittelua sekä rakentamista, sillä Wiitaunioni, Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan kuntapariyhteistyö, päättyy 31.12.2023. Yhteisten toimien ja virkojen tilalle perustettiin ja tullaan perustamaan Viitasaaren kaupungin omat toimet ja virat. Näitä ovat mm. talous- ja tietohallintojohtajan virka, sivistys- ja hyvinvointipalveluiden palvelualuejohtajan virka, henkilöstöjohtajan määräaikainen virka sekä hyvinvointikoordinaattorin toimi. Vuonna 2023 Viitasaaren kaupunki rekrytoi myös mm. uuden kaupunginjohtajan, varhaiskasvatusjohtajan, lukion rehtorin sekä päiväkodinjohtajat.

Viitasaaren kaupunki tulee ulkoistamaan 1.1.2024 alkaen talous- ja palkkahallinnon Keski-Suomen Monetra Oy:lle sekä tietohallinnon ohjelmat ja järjestelmät Kuntien Tiera Oy:lle. Henkilöstöön tällä ei ole vaikutuksia, sillä kyseiset toimet järjestettiin Wiitaunionin aikana Viitasaarelle Pihtiputaan kunnan henkilöstön voimin. Uudet tietojärjestelmät ja -ohjelmat sekä toimintatavat tulevat vaatimaan henkilöstöltä oman osaamisen kehittämistä ja totuttujen toimintatapojen muuttamista.

7 KEHITTÄMISTOIMENPITEET VUODELLE 2024

Jokaisen Viitasaaren kaupungin henkilöstöön kuuluvan työn ja sen kehittämisen tulee perustua kaupungin strategiaan ja arvoihin.

Tavoite: Uusien tietojärjestelmien ja -ohjelmien osaaminen sekä uusien toimintatapojen omaksuminen

Hyvä henkilöstösuunnittelu on yksi kaupungin tärkeimpiä prosesseja, jolla suunnitellaan henkilöstövoimavarojen käyttö ja ennakoidaan tarvittava osaaminen.

Koko henkilöstöä koskeva kehittämistoimenpide vuodelle 2024 on uusien tietojärjestelmien ja -ohjelmien osaaminen sekä uusien toimintatapojen omaksuminen. Uusia tietojärjestelmiä ja -ohjelmia tulee talous- ja tietohallintoon sekä palkka- ja henkilöstöhallintoon. Tämä tuo mukanaan myös uusia toimintatapoja, sillä monet aiemmin käytössä olleet toimintatavat (kuten työvuorosuunnittelu ja työajanseuranta) yhdenmukaistetaan ja digitalisoidaan myös niiltä osin, joissa aiemmin seurantaa on tehty paperilla tai erillisillä taulukoilla.

Tavoite: Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön työn ja osaamisen kehittämisen tulee osaltaan tukea kaupungin oman strategian toteutumista. Henkilöstökoulutuksiin tullaan sisällyttämään kaupungin strategian toteuttamiseen liittyvää koulutusta.

Kehityskeskustelu on olennainen työhyvinvoinnin johtamisen prosessi (esihenkilö läsnä työntekijälle). Kehityskeskustelun tärkeimpänä tavoitteena on varmistaa työntekijän työssä onnistumisen edellytykset ja lisätä keskinäistä ymmärrystä työn tavoitteista sekä vahvistaa organisaation ja työntekijän välistä sitoutumista.

Rekrytoinneissa tulee ennakoida työn pysyvyys ja tuleva osaamistarve. Henkilöstön luonnollisen poistuman (eläköityminen ja irtisanoutuminen) yhteydessä arvioidaan rekrytoinnin ja osaamistason tarve. Tämä tarkoittaa sitä, että täyttöluvan saaminen edellyttää aina ajantasaisen tehtäväkuvauksen olemassaoloa, talousarvioon varattujen määrärahojen riittävyttä sekä perusteluja esimerkiksi tuottavuuden, tehokkuuden tai vaikuttavuuden näkökulmista.

Tavoite: Esihenkilöiden työn ja johtamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on nykyistä enemmän tulevaisuuteen suuntaava ja palvelutarpeita vastaava henkilöstöressurssisuunnittelu. Suunnittelun tärkeys korostuu varsinkin organisaation ja sen toiminnan muutostilanteissa. Purettaessa Wiitaunionia ja rakennettaessa uutta organisaatiota tulee muutosjohtamisen osaaminen ja sen kehittäminen olemaan tärkeä henkilöstöjohtamisen painopistealueista.

Hyvän esihenkilötyön tulee toteutua kaikissa palvelussuhteen elinkaaren vaiheissa. Yksi johtamisen kehittämisen tavoite onkin elinkaariajattelun kehittäminen (rekrytointi, perehdyttäminen, toimiminen

erilaisissa palvelussuhteen aikaisissa tilanteissa, palvelussuhteen päättyminen, lähtökyselyn toteuttaminen).

Tavoite: Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidon kehittäminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työn kuormittavuuteen ja henkilöstön jaksamiseen vaikuttavat henkilöstöresurssoinnin lisäksi myös monet muut tekijät, kuten vuorotyön suunnittelu, ergonominen työrytmi, työntekijän oma terveys, työyhteisön toimivuus sekä yksikön toiminnan organisointi ja johtaminen.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen on eri toimijoiden yhteistyötä, jonka tavoitteena on henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilyminen koko työelämän ajan. Työkykyjohtaminen on osa johtamistyötä, jossa esihenkilöllä on tärkeä rooli. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu itsestä ja omien voimavarojensa johtamisesta ja omasta terveydestään. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa oman työyhteisönsä muutosten suunnitteluun, koska ilman henkilöstön omaa osallisuutta muutos- ja suunnittelutyö on haastavaa.

LIITTEET

Liite 1: Hallintopalveluiden ja Elinvoimapalveluiden palvelualueet

Liite 2: Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue

Liite 3: Elinympäristön ja asumisen palvelualue

Liite 4: Ympäristöpalveluiden palvelualue

Liite 5: KOULUTUSSUUNNITELMA

LIITE 1

HALLINTOPALVELUIDEN JA ELINVOIMAPALVELUIDEN PALVELUALUEET

KESKUSHALLINTO	TA 2023
Kaupunginjohtaja	1
Kaupunginsihteeri	1
Talous- ja tietohallintojohtaja	0,6
Toimistos sihteeri, hallinto	1
Viestintäsuunnittelija	1
Projektipäällikkö	2,6
Tukipalvelut	
Talusojohtaja	0,6
Henkilöstöjohtaja	0,6
Työllisyyspalvelut	
Työllisyyspäällikkö	1
Työpajaohjaaja	1
Yhteensä	10,4

HALLINTOPALVELUT	TA 2024	TS 2025	TS 2026
Kaupunginjohtaja	1	1	1
Kaupunginsihteeri	0,8	0	0
Henkilöstöjohtaja	0,6	0	0
Talous- ja tietohallintojohtaja	1	1	1
Toimistos sihteeri	2	2	2
Hallintopalveluiden palvelualuejohtaja	0,4	1	1
Tiedonhallintasihteeri	1	1	1
Yhteensä	6,8	6	6

ELINVOIMAPALVELUT	TA 2024	TS 2025	TS 2026
Viestintäsuunnittelija	1	1	1
Työllisyyspäällikkö	1	1	1
Työpajan ohjaaja	1	1	1
Vastaava ohjaaja (Nuorten työpaja)	1	1	1
Yhteensä	4	4	4

LIITE 2

SIVISTYKSEN JA HYVINVOINNIN PALVELUALUE

SIVISTYS- JA HYVINVOINTILAUTAKUNTA	TA 2023	TS 2024	TS 2025	TS 2026
Palvelualuejohtaja	0,6	1	1	1
Hyvinvointikoordinaattori	0,2	1	1	1
Toimistosihteeri	0,42	1	1	1
Toimistosihteeri	0,3	0,3	0,3	0,3
Toimistosihteeri	0	0,5	0	0
Varhaiskasvatus				
Varhaiskasvatusjohtaja	1	1	1	1
Perhepäivähoidon ohjaaja	1	0	0	0
Toimistosihteeri	1	1,5	1,5	1,5
Päiväkodinjohtaja	2	2	2	2
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	2	2	2	2
Varhaiskasvatuksen sosionomi	0	1	1	1
Varhaiskasvatuksen opettaja	7	7	7	7
Ryhmäperhepäivähoitaja	9	13	13	13
Perhepäivähoitaja (omassa kodissa)	7	4	4	4
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	13	16	16	16
Ryhmäavustaja	4	6	6	6
Henkilökohtainen avustaja	3	5	3	3
Hoitoapulainen	1,5	2	2	2
Lukio				
Rehtori	1	1	1	1
Lehtori	5	5	5	5
Tuntiopettaja	2	2	2	2
Toimistosihteeri	0,7	0,7	0,7	0,7
Haapaniemen koulu				
Rehtori	1	1	1	1
Toimistosihteeri	1	1	1	1
Esiluokanopettaja	2	2	2	2
Luokanopettaja	12	12	12	12
Aineenopettaja	19	19	19	19
Eritysopettaja	5	5	5	5
Koulunkäynninohjaaja	15	15	15	15
Huopanan koulu				

Koulunjohtaja (oto)	(1)	(1)	(1)	(1)
Luokanopettaja	3	3	3	3
Eryitysluokanopettaja	0,5	0,5	0,5	0,5
Kiertävä kieltenopettaja	0,4	0,5	0,5	0,5
Koulunkäynninohjaaja	0,86	0,86	0,86	0,86
Kymönkosken koulu				
Koulunjohtaja (oto)	(1)	(1)	(1)	(1)
Luokanopettaja	2	2	2	2
Eryitysluokanopettaja	0,5	0,5	0,5	0,5
Kiertävä kieltenopettaja	0,6	0,6	0,6	0,6
koulunkäynninohjaaja	2,2	2	2	2
Liikunta-, nuoriso- ja kulttuuritoimi				
Vapaa-aikatoimenjohtaja	1	1	1	1
Toimistosihteer	0,7	1	1	1
Uinninvalvoja-uimaopettaja	3	3	3	3
Nuorisotyöntekijä	1	1	1	1
Nuorisotyöntekijä-asuntolanvalvoja	1	1	1	1
Liikuntaneuvoja	0,6	0,6	0,6	0,6
Työpajaohjaaja	1	1	1	1
Nuorten työpaja työllistetyt	5,1	5	5	5
Etsivä nuorisotyöntekijä	1	1	1	1
Viitasaaren alueen musiikkiopisto				
Rehtori	0,5	0,5	0,5	0,5
Toimistosihteer	0,5	0,5	0,5	0,5
Virkaopettaja	2	2	2	2
Päätoiminen tuntiopettaja	4	4	4	4
Yhteensä				

LIITE 3

ELINYMPÄRISTÖN JA ASUMISEN PALVELUALUE

Vastuualue: Hallinto ja lautakunta	Nykytila 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026
Tekninen johtaja / palvelualuejohtaja	0,6	1	1	1
Toimistos sihteeri	0,55	0,55	0,55	0,55
Energiainsinööri (Hinku)	0	1	1	0
Vastuualue: Kuntatekniikka / infra / yhdyskuntatekniikka				
Vastuualueiden päällikkö	0,5	1	1	1
Vastuualueiden työnjohtaja	1	1	1	1
Liikuntapaikkamestari	1	1	1	1
Kuljettaja	0,33	0,33	0,33	0,33
Toimistos sihteeri	0,2	0,2	0,2	0,2
Liikuntapaikkojen hoitaja	2	2	2	2
Puisto-puutarha ja katutiimin työntekijät (useita nimikkeitä)	4,7	4,7	4,7	4,7
Vastuualue: Tilapalvelut				
Kiinteistöpäällikkö	0,6	1	1	1
Kiinteistörakennusmestari	1	1	1	1
Kiinteistönhoidon työnjohtaja	0,5	0,5	0,5	0,5
Kiinteistönhoitaja	8,5	9	9	9
Kirvesmies	2,5	2	2	2
Maalari	1	1	1	1
Varastonhoitaja	1	1	1	1
LVI-asentaja	1	1	1	1

Kausityöntekijät	0	1,5	1,5	1,5
Vastuualue: Ruoka- ja puhtauspalvelut				
Puhtauspalveluohjaaja	0,5	0	0	0
Ravitsemis- ja puhtauspalvelun esihenkilö	0	1	1	1
Laitoshuoltaja	14,45	14,45	14	14
Ravitsemistyöntekijä	8	8	8	8
Yhdistelmätyöntekijä	3	6	6	4
Kuljettaja	0,4	0,4	0,4	0,3
Vastuualue: Maankäyttö				
Kaavoittaja	1	0	0	0
Kaupunginarkkitehti	0	1	1	1
Kartoittaja	1	1	1	1
Piirtäjä	1	1	1	1
Elinympäristön ja asumisen palvelualue yhteensä	54,35	62,75	62,3	59,2

LIITE 4

YMPÄRISTÖPALVELUIDEN PALVELUALUE

	Nykytila 2023	TA 2024	TS 2025	TS 2026
Hallinto				
Toimialajohtaja	1	1	1	1
Toimistosihtööri	1	1	1	1
Lupasihtööri	1	1	1	1
Rakennusvalvonta				
Rakennustarkastaja	3	3	3	3
Ympäristönsuojelu				
Ympäristösihtööri	3	2	2	2
Ympäristöterveysvalvonta				
Vastaava ympäristöterveystarkastaja	1	1	1	1
Ympäristöterveystarkastaja	4	4,5	4,5	4,5
Eläinlääkintä				
Kunnaneläinlääkäri	8,3	8,3	8,3	8,3
Vastaava eläinlääkäri	0,2	0,2	0,2	0,2
Eläinsuojelu				
Valvontaeläinlääkäri	1,8	1,8	1,8	1,8
Yhteensä	24,3	23,8	23,8	23,8

LIITE 5

KOULUTUSSUUNNITELMA

	Keskeiset osaamistarpeet	Miten tehdään?
HALLINTOPALVELUIDEN PALVELUALUE		
Koko henkilökunta	Uudet asiahallinnan, henkilöstöhallinnon ym. ohjelmistojen koulutukset	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
Hallintopalveluiden henkilöstö	Lait ja asetukset, yleishallinnon kehittäminen	Ministeriöiden ja Kuntaliiton koulutukset; yhteistyöverkostojen koulutukset
Uudet luottamushenkilöt	Perehtyminen kaupungin strategiaan ja organisaatioon	Järjestetään yhteinen koulutuspäivä
ELINVOIMAPALVELUT		
Työllisyyspalvelut	te-palvelujen kuntiin siirtyminen	osallistutaan koulutuksiin ja seminaareihin
	ea-koulutus	
	typ-työ muutokset	
	ohjaustyö	
SIVISTYS- JA HYVINVOINTIPALVELUT		
Esihenkilöt	Esihenkilötyön vahvistaminen	Esihenkilöiden koulutus- ja valmennusohjelma
	Personec F ESS -käyttöönotto	Palveluntarjoajan koulutus
Koko henkilökunta	M2-käyttöönotto	Palveluntarjoajan koulutus
Hallinto		
Palvelualuejohtaja	Lait ja asetukset, sivistys- ja hyvinvointipalvelujen kehittäminen	OPH:n, OKM:n, AVI:n ja Kuntaliiton koulutukset
Toimistosihteerit	Uusiutuvat ohjelmistot	Palveluntarjoajien koulutukset
Hyvinvointikoordinaattori	Hyte-työn kehittäminen	AVI:n, OKM:n ja THL:n koulutukset
Varhaiskasvatus		
Koko henkilökunta	Lasten ja vanhempien osallisuuden lisääminen	Aiheen läpikäyntiä pysäkki-illoissa, materiaalin jako, yhteiset toimintatavat asiaan liittyen. Lyhyet koulutukset.
	EA-koulutus	Yhteinen koulutus
	CGI Vesa -ohjelmiston käyttöönotto	Toimistosihteerit koulutautuvat ja edelleen kouluttavat henkilökuntaa.
Varhaiskasvatusjohtaja	Lait ja asetukset, uusiutuvat ohjelmistot	OPH:n, OKM:n, AVI:n, Kuntaliiton ja palveluntarjoajien koulutukset

Toimistosihteeri	Uusiutuvat ohjelmistot	Palveluntarjoajien koulutukset
Perusopetus		
Rehtori/koulunjohtajat	Lait, asetukset, uusiutuvat ohjelmistot	OPH:n, OKM:n, AVI:n, Kuntaliiton ja palveluntarjoajien koulutukset
Opettajat	Viestintä, aineosaaminen, pedagoginen osaaminen, digitaalinen osaaminen	Veso-koulutukset
	S2-osaaminen	JYU:n S2-seutuopinnot
Ohjaajat	Viestintä, oppilaan kohtaaminen, haastavat tilanteet	Tarjonnan mukaan, esihenkilön kanssa sopien.
Toimistosihteeri	Uusiutuvat ohjelmistot	Palveluntarjoajien koulutukset
Lukio		
Rehtori	Lait, asetukset, uusiutuvat ohjelmistot	OPH:n, OKM:n, AVI:n, Kuntaliiton ja palveluntarjoajien koulutukset
Toimistosihteeri	Uusiutuvat ohjelmistot	Palveluntarjoajien koulutukset
Opettajat	Hyvinvointioppiminen	1 veso aiheesta kaikille + yhteistä keskustelua/tekemistä
	Viestinnän vuorovaikutteisuus	1 veso aiheesta kaikille
Vapaa-aikapalvelut		
Nuorisotiimi	EA-osaamisen ajantasaisuus	EA-koulutukset
	Nuorisotoimen ajankohtaiset asiat	AVI:n, Into ry:n, OKM:n koulutukset, Nuorisotyön päivät, työpajapäivät, etsivän työn päivät
	Office-osaaminen	Excel- ja PowerPoint -koulutukset
Nuorisotyö+etsivä nuorisotyö	Seksuaalivähemmistöjen ja seksuaalisten suuntausten ymmärryksen lisääminen, tukeminen, tiedon jakaminen	Seta ry:n ja AVI:n koulutukset
	Nepsy-osaaminen lisääminen, ratkaisukeskeinen työskentely	Em. Aiheiden koulutukset
	Mielen sairauksien osaaminen kehittäminen (erit. masennus ja ahdistus)	Em. Aiheiden koulutukset
	Puheeksi ottaminen	Koulutukset
	Positiivinen psykologia ja -pedagogiikka	Koulutukset
Nuorten työpaja	Ohjaus- ja valmennusosaamisen kehittäminen	Em. Aiheiden koulutukset
	Päivittyvän laitteiston hallinta	Laitteiston ja kaluston uusiutuessa aiheeseen liittyvä koulutus

Nuorten työpaja+etsivä nuorisotyö	Ajokortti työelämään- tai vastaava kouluttajaosaaminen	Em. Kouluttajakoulutus
Liikuntaneuvoja	Ikääntyneiden mielen hyvinvointi, psyykkinen ja fyysinen toimintakyky sekä ikääntyneiden ravitsemus -osaamisen lisääminen	Esim. Ikäinstituutin ja UKK-instituutin koulutukset
	Liikuntaneuvonnan palveluketjumallin kehittäminen	Benchmarkkaus/tutustuminen muiden kuntien liikuntaneuvontaan
	Eril.sairarauksiin liittyvät sekä liikuntarajoitteisten liikuntaneuvontaan liittyvän osaamisen lisääminen	Em. Aiheiden täsmäkoulutukset
Nuorisotyöntekijät	Nuorisotyöntekijöiden osaamisen kehittäminen suhteessa muuttuvaan toimintakenttää. Ennakoiva työote, ongelmiin puuttuminen, digitaalisten alustojen hyödyntäminen, työpajatoiminnan monipuolistaminen	Muuttuvan nuorisotyön huomioiminen, ennakoivan työotteen hallinta, uusien virtausten ja digitaalisuuden haltuunotto, AVIn järjestämät ajankohtaistilaisuudet, etsivän nuorisotyön päivät, Nuori 2022-tapahtuma, NEPSY-koulutus etsiville työntekijöille, alueelliset ja valtakunnalliset työpajapäivät
Uinninvalvoja-uimaopettajat	Uinninvalvoja-uimaopettajien koulutus	Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton ajankohtaiskoulutukset turvallisuudesta ja uimahallien hygieniasta, hengenpelastuksen paikalliset testit, valtakunnalliset uimahallipäivät
Toimistos sihteeri	Toimistosihteerin tehtävien ajankohtaiskoulutukset	Toimistoalan koulutukset, jotka koskevat erityisesti vapaa-aikasektoria (mm. taideteos- ja museoosinerekisterit, tilojen varausjärjestelmät, seuraverkko tmv.
Vapaa-aikatoimenjohtaja	Vapaa-aikatoimenjohtajan tehtävien ajankohtaiskoulutukset	AVIn ajankohtaiset kulttuuri-liikunta- ja nuorisotilaisuudet mm. rahoitus-, hanke- ja avustusjärjestelyihin, OKM-vetoiset ajankohtaistapahtumat, TAIKEN järjestämät kulttuurialan tapaamiset, valtakunnalliset ja maakunnalliset tapaamiset.
Musiikkiopisto		
Opettajat	Instrumenttikohtaiset lisäkoulutukset ja uuteen opetussuunnitelmaan liittyvät aihe-alueet	Tarjonnan ja tarpeen mukaan, sovitaan esihenkilön kanssa

Henkilökunta	Markkinointikoulutus	Yhteinen koulutus Viitaseudun opiston henkilökunnan kanssa, hyödynnetään paikallisia palvelun tarjoajia / kouluttajia
ELINYMPÄRISTÖN JA ASUMISEN PALVELUT		
Maankäyttö		
Kaupungin arkkitehti	ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen mm.QCIS	säännölliset alan koulutukset, ohjelmistokoulutukset
Kartoittaja	ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen mm.QCIS	säännölliset alan koulutukset, ohjelmistokoulutukset
Tilapalvelu		
Kiinteistönhoitajat/Rakennustyöntekijät	Leikkivälineiden turvatarkastuskoulutus	Kurssi
Kiinteistönhoitajat/Rakennustyöntekijät	Rikkakasvien myrkytyskoulutus	Kurssi
Kiinteistönhoitajat/Rakennustyöntekijät	Taloudellinen ajokurssi	Kurssi
Yhdyskuntatekniikka		
Yhdyskuntatekniikan tiimi	Tieturvakortti	verkkokoulutus, kaikki käyvät, uusitaan 3-5v välein
	Tulityökortti	kaikki vakituiset käyvät, uusitaan 3-5v välein
	Työturvakortti	kaikki vakituiset käyvät, uusitaan 3-5v välein
	EA1 kurssi	jokaisesta tiimistä väh. 1 hlö käy, uusitaan 3 v. välein
	Qgis koulutus	Työnjohtaja ja yhdyskuntatekniikan päällikkö kouluttautuvat
	Sitowise kuntapalvelimeen liittyvät koulutukset	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä tarvittaessa liikuntapaikkamestarit kouluttautuvat
	Sitowise kuntapalvelimeen liittyvät käyttäjäkoulutukset	Vakituisen henkilöstö koulutetaan yhdyskuntatekniikan päällikön ja työnjohtajan toimesta
	Yleinen tietoteknisten laitteiden käyttö	Tarjotaan vakituiselle henkilöstölle mahdollisuus osallistua kansalaisopiston kautta yksilöopetukseen
	Huoltokirjaohjelma spotilla koulutukset	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä tarvittaessa liikuntapaikkamestarit kouluttautuvat. Webinaareja

	Huoltokirjaohjelma spotilla käyttäjäkoulutukset	Vakituinen henkilöstö koulutetaan yhdyskuntatekniikan päällikön ja työnjohtajan toimesta
	Hankintaosaaminen	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä tarvittaessa liikuntapaikkamestarit koulutautuvat hyödyntämällä hallintoakatemian koulutuslisenssiä
	Substanssiosaaminen, lainsäädännön muutokset, käytännön työhön liittyvät	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä tarvittaessa liikuntapaikkamestarit koulutautuvat hyödyntämällä hallintoakatemian koulutuslisenssiä sekä tarvittavassa laajuudessa muita asiantuntijakoulutuksia
	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Tarkastellaan tarpeen mukaan kuunnellen henkilöstön omaehtoisia ehdotuksia. Hankitaan ammattikirjallisuutta tarpeen mukaan työn tueksi. Mahdollisesti messu ja tapahtuma- ja muut vierailut
	Mahdollinen työajanseurantajärjestelmä	Kaikki työsuhteessa olevat käyvät
	Esihenkilökoulutukset (henkilöstöhallinto)	Työnjohtaja, yhdyskuntatekniikan päällikkö sekä liikuntapaikkamestarit koulutautuvat
	Muut	Tapauskohtaisesti
Ruokapalvelut		
	Ravitsemustyöntekijät	Jamix-koulutus
Puhtauspalvelut		
	Uimahallin laitoshuoltajat	Uusille työntekijöille hygieniakoulutus
	Kaikkien kohteiden laitoshuoltajat	Siivoustyönohjaaja kouluttaa, testi Puhtausala.fi kautta
		Koko tiimille järjestetään koulustilaisuudet aiheista
YMPÄRISTÖPALVELUT		
Koko henkilöstö		
	Uudet asiahallinnan, henkilöstöhallinnon ym. ohjelmistojen koulutukset	Kaupungin yhteisesti järjestämät koulutukset
	EA1	Tavoitteena vähintään 1 koulutautuja/tiimi

Esihenkilöt	Esihenkilöiden koulutus	Kaupungin mahdollisesti yhteisesti järjestämä koulutus.
Hallinto		
Toimistosihteeri ja tarvittaessa lupasihteeri	Arkistointi ja asiakirjahallinta	Seurataan koulutustarjontaa ja osallistutaan soveltuviin.
Lupasihteeri, tarvittaessa myös toimistosihteeri ja toimialajohtaja	Lupapiste ja Louhi	Ohjelmantoimittajan tarjoamat koulutukset.
Toimialajohtaja	Muuttuvien lakisäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito. Yhteistyöverkostojen ylläpito.	Kuntaliitto/ELY/AVI/Ruokavirasto ym. järjestämät koulutukset ja tilaisuudet.
Rakennusvalvonta		
Rakennustarkastajat	Muuttuvien lakisäädösten hallinta (erit. uusi rakentamislaki) ja ammattitaidon ylläpito	Kuntaliiton yms. tarjoama koulutus. Tarvittaessa myös muu maksullinen koulutus, mikäli julkista koulutusta ei ole tarjolla. Muu rakennustarkastajien itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus.
Rakennustarkastajat	Lupapiste ja Louhi	Ohjelmantoimittajan tarjoamat koulutukset.
Ympäristönsuojelu		
Ympäristösihteerit	Muuttuvien lakisäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito	ELY/AVI yms. antama koulutus, Lammin päivät. Muu ympäristösihteerien itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus (esim. ympäristörikkokset).
Ympäristösihteerit	Tieturva 1	Ilmainen Väyläviraston verkkokoulutus, tarvittaessa päivitys.
Ympäristöterveysvalvonta		
Ympäristöterveystarkastajat	Muuttuvien lakisäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito	Ruokavirasto/AVI yms. antama koulutus, Ympäristökustannus Oy:n järjestämä koulutus. Muu ympäristöterveystarkastajien itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus.
Eläinlääkintä		
Kunnaneläinlääkärit	Muuttuvien lakisäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito	Eläinlääkäripäivät, Ruokavirasto/AVI järjestämä koulutus, AVI:n työkokoukset. Muu eläinlääkäreiden itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus.; osallistuminen työjärjestelyjen

		puitteissa huomioiden vastavuoroisuus.
Eläinsuojelu		
Valvontaeläinlääkärit	Lainsäädösten hallinta ja ammattitaidon ylläpito, erit. vastustettavat eläintaudit	Ruokavirasto/AVI yms. järjestämä koulutus ja eläinlääkäripäivät. Muu eläinlääkäreiden itse ehdottama ja ammattitaidon kehittämistä tukeva koulutus.